

Marzanna Farnicka
Inetta Nowosad
Uniwersytet Zielonogórski

Renata Socha
Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy
w Żaganiu

O MOŻLIWOŚCI ZASTOSOWANIA KATEGORII DOBROSTANU NAUCZYCIELI I ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ W BADANIACH SZKOŁY JAKO EFEKTYWNEJ ORGANIZACJI

Wprowadzenie

Z punktu widzenia tworzenia warunków dla rozwoju w instytucjach edukacyjnych XXI wieku warto brać pod uwagę możliwość kształtowania poczucia dobrostanu pracowników oraz ich zaangażowania. Wówczas czynione poszukiwania wpisują się w nurt badań efektywności szkoły i rozwoju szkoły (poprawy pracy). Szkoła jako organizacja stanowi odrębne środowisko, które wyłania się z jej misji i wyjątkowej, nietypowej dla innych organizacji specyfiki. Tworzy kulturę (przyjazna, otwarta lub autorytarna, opresyjna), która może sprzyjać wzmocnieniu poziomu satysfakcji z pracy lub odwrotnie – hamować ten proces. Warto jednak zaznaczyć, że da się wskazać o wiele więcej uwarunkowań, takich jak: indywidualne predyspozycje jednostki, cechy osobowościowe czy sam wybór zawodu, które determinują poczucie satysfakcji lub jej brak. Może to mieć znaczenie zarówno z powodu dokonania złego wyboru zawodu (a co za tym idzie – złej organizacji), jak też z racji tego, że każda organizacja tworzy własne warunki rozwoju i to właśnie w tych warunkach mogą zaistnieć czynniki katalizujące kierunek rozwoju jednostki nie tylko w wymiarze zawodowym. Od tych specyficznych warunków zależą wartości oraz sposób rozumienia dobrostanu jednostki i sukcesu w pracy¹.

¹ T. Rongińska, *Psychologiczne uwarunkowania poczucia sukcesu w pracy*, „Problemy Profesjologii” 2012, nr 2, s. 27–35.

Niniejszy artykuł stanowi efekt poszukiwań możliwych uwarunkowań funkcjonowania szkoły jako efektywnej organizacji. Autorki prezentują w artykule integrację trzech różnych perspektyw: dorobku badań szkolnej efektywności, psychologii pozytywnej oraz praktyki przejawiającej się w codziennych sytuacjach szkolnych. Na podstawie analizy wybranego badania podjęto szersze poszukiwania konceptualizacji problemu satysfakcji z pracy w ramach kategorii dobrostanu i zaangażowania. Analizowane rezultaty badań wykazały, że istniejący pozytywny związek pomiędzy dobrostanem w pracy a zaangażowaniem w pracę i organizację oraz pozytywny związek między zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem w organizację jest niezależny od długości czasu zatrudnienia w szkole. Te wyniki skłoniły autorki do przedstawiania szerszej bazy teoretycznej dla stawianych w badaniu problemów. W pierwszej części artykułu przedstawione zostały różne podejścia i konceptualizacje głównych kategorii opracowania, czyli dobrostanu i zaangażowania. Następnie przedstawiono analizowane badania dotyczące związków między dobrostanem a zaangażowaniem (zarówno w organizację, jak i w pracę). W końcowej części artykułu omówiono szerszy model, który może służyć do rozwoju teorii oraz być przyczynkiem do pogłębionych dalszych badań mieszczących się w nurcie badań szkolnej efektywności, tu odczytywanych przez pryzmat możliwości tworzenia w szkole podstaw pozytywnej organizacji.

1. Teoretyczny kontekst problemu

Rozwój zawodowy rozumiany jest najczęściej jako pozytywne postawy i uczucia człowieka wobec środowiska pracy, wykonywanych obowiązków zawodowych oraz podejmowanych nowych zadań². Satysfakcja zawodowa zależy od równowagi pomiędzy tym, co człowiek inwestuje w wykonywaną pracę (na przykład czas, zaangażowanie), a tym, co otrzymuje w zamian (awans, wynagrodzenie, możliwość rozwoju, relacje koleżeńskie). Klasyczne obszary warunkujące satysfakcję z pracy podzielone są na cztery aspekty:

- ekonomiczny (uzyskiwane zarobki, nagrody finansowe, ubezpieczenie);
- warunki pracy (bezpieczeństwo fizyczne, hałas, temperatura, oświetlenie, wyposażenie stanowiska pracy, samochód, telefon);
- relacje interpersonalne (jakość stosunków z przełożonym oraz innymi pracownikami, atmosfera w pracy – rywalizacja lub współpraca, sposób zarządzania);
- czynności i zadań (odpowiedzialność, samodzielność, atrakcyjność, monotonia)³.

W ujęciu pozytywnej psychologii zarządzania podkreśla się znaczenie wewnętrznych uwarunkowań pracownika dla uzyskiwania satysfakcji z pracy; należą do nich: cechy osobowości jako czynniki wywołujące zadowolenie z pracy oraz indywidualny styl funkcjonowania emocjonalnego. Najczęściej wymienia się tu cztery grupy czynników wewnętrznych.

² D.S. Staples, C.A. Higgins, *A Study of the Impact of Factor Importance Weightings on Job Satisfaction Measures*, „Journal of Business and Psychology” 1998, nr 13 (2), s. 211–232.

³ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańsk 2011, s. 23–28.

Są nimi:

- wyznawane wartości (niezależność, prospołeczność, samorealizacja, odpowiedzialność, uznanie, sprawiedliwe traktowanie w pracy, uczciwość, bezpieczeństwo w pracy, dążenie do dobrobytu);
- sposób przetwarzania informacji (myślenie syntetyczne, analityczne, kreatywność, skłonność do planowania, style poznawcze);
- styl funkcjonowania emocjonalnego (optymizm, inteligencja emocjonalna, dominujące emocje – pozytywne lub negatywne, samokontrola emocjonalna, obawy i lęki);
- szczególne predyspozycje (cechy temperamentu, uzdolnienia, cechy osobowości, na przykład towarzyskość, zainteresowania zawodowe).

Luthansa opisał cechy te jako „psychologiczny kapitał pracownika”, który ma pozytywny wpływ na jego przeżycia i postawy⁴. Psychologiczny kapitał to: odporność i optymizm, nadzieja, samoskuteczność. Cechy te chronią przed niepowodzeniami, pozwalają na pełniejsze funkcjonowanie oraz mogą mieć wpływ na niwelowanie niedostatku zasobów w pracy i poczucie satysfakcji. Zgodnie z tym ujęciem zadowoleni pracownicy (odczuwający satysfakcję) myślą bardziej kreatywnie, a podejmowane przez nich decyzje są trafniejsze i szybsze; ponadto osoby zadowolone z pracy budują lepsze kontakty interpersonalne ze współpracownikami, lepiej ze sobą współpracują i łatwiej oraz skuteczniej łagodzą konflikty⁵. Lepsza jakość wykonywanej pracy nie jest jedyną konsekwencją satysfakcji z pracy. Wśród osób z wysokim poziomem satysfakcji z pracy odnotować można również niską absencję, lojalność i trwałość zatrudnienia oraz, co istotne, wysoki poziom zaangażowania i dobrostanu⁶.

2. Definicja i redefinicja pojęcia dobrostanu

Pojęcie dobrostanu opisuje satysfakcję życiową, pozytywne doświadczenia afektywne, dobre relacje z innymi ludźmi oraz poczucie sensu życia⁷. Seligmann wskazuje, że aby określić ten stan psychiczny jednostki, należy uwzględnić pięć wymiarów: pozytywne emocje, pochłonięcie – zaangażowanie, poczucie sensu, pozytywne związki oraz osiągnięcia⁸. Żaden z wymienionych wyżej składników nie określa dobrostanu sam w sobie, ale każdy w sposób istotny się do niego przyczynia. Taka operacjonalizacja nie wyczerpuje pojęcia, ponieważ

⁴ A. Szabowska-Walaszczyk, *Zaangażowanie w pracy i organizacji a przegląd problematyki i narzędzi pomiaru*, [w:] *Psychologia zarządzania w organizacji*, red. A. M. Zawadzka, Warszawa 2010, s. 143–169.

⁵ A. Czerw, *Well-Being at Work – the Essence, Causes and Consequences of the Phenomenon*, „International Journal of Contemporary Management” 2014, nr 13 (2), s. 97–110.

⁶ M. Juchnowicz, *Zaangażowanie pracowników. Sposób oceny i motywowania*, Warszawa 2013, s. 24–37.

⁷ P.A. Linley, S. Joseph, *Psychologia pozytywna w praktyce*, przeł. A. Jaworska-Surma, Warszawa 2007, s. 72–89.

⁸ M.E.P Seligman, *Pełnia życia. Nowe spojrzenie na kwestię szczęścia i dobrego życia*, przeł. P. Szymczak, Poznań 2011, s. 213.

ze względu na filozoficzne różnice dotyczące poczucia sensu i poczucia szczęścia⁹ badania w tym zakresie prowadzone są w dwóch nurtach: hedonistycznym i eudajmonistycznym.

Można wskazać dwie ramy teoretyczne, w które wpisuje się większość hedonistycznych koncepcji szczęścia. Są to wymiary „dół – góra” i „góra – dół”¹⁰. Perspektywa „dół – góra” zakłada, że im lepsze obiektywne cechy naszej sytuacji, na przykład sytuacja materialna czy relacje z ludźmi, tym bardziej jesteśmy zadowoleni i szczęśliwi. Natomiast w perspektywie „góra – dół” zależności są odwrotne: im jesteśmy szczęśliwsi, tym bardziej różowe są nasze okulary i tym lepiej oceniamy naszą sytuację (finansową, towarzyską). Ogólne zadowolenie z życia czy poczucie szczęścia decydują więc, ile satysfakcji człowiek znajdzie w konkretnych doświadczeniach i sytuacjach. W nurcie tym problem dobrostanu (jak i generalnie zagadnienia przyjemności) dotyczy sposobu jego pomiaru. Pytanie brzmi, czy przyjemność należy traktować ilościowo (istotna jest liczba przyjemnych zdarzeń w życiu), czy też jakościowo (ważny jest rodzaj i kategoria doznań). Oba nurty badawcze mają aktualne odzwierciedlenie w badaniach nad dobrostanem, ale jakościowe ujmowanie przyjemności zbliża badaczy do eudajmonistycznego rozumienia szczęścia¹¹.

W literaturze wymienia się trzy podstawowe eudajmonistyczne teorie szczęścia¹². Są to: teoria autentycznego szczęścia Martina Seligmana¹³, teoria psychologicznego dobrostanu Carol Ryff i Burtona Singera¹⁴ oraz teoria samostanowienia Richarda Ryana i Edwarda Deciego¹⁵. W przypadku badań, które podejmują problematykę dobrostanu w ujęciu eudajmonistycznym, pojęcie to nie oznacza prostego osiągnięcia przyjemności, lecz nagrodą za nadanie swojemu życiu należytego sensu, za dobre przeżycie własnego istnienia¹⁶. Badania w tym nurcie prowadziły między innymi zespoły: Karaś, Kłym i Ciecuch¹⁷ oraz Karaś, Kłym, Rusiak, Ciecuch i Wasilewska¹⁸. Natomiast w perspektywie hedonistycznej dobrostan to pozytywny stan psychologiczny opisywany w wymiarach satysfakcji z życia, pozytywnych i negatywnych uczuć, który osiąga się wówczas, gdy człowieka cechuje wysoka satysfakcja życiowa, wysoki poziom uczuć pozytywnych oraz niski uczuć negatywnych¹⁹.

⁹ R. Shusterman, *Praktyka filozofii, filozofia praktyki*, przeł. A. Mitek-Dziemba, Kraków 2005, s. 34–62.

¹⁰ *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, red. J. Czapieński, Warszawa 2012, s. 57–89.

¹¹ A. Bujacz, E. Hornowska, *Hedonizm i eudajmonizm w badaniach psychologii pozytywnej*, „Psychologia jakości życia” 2012, nr 11 (1), s. 103–121.

¹² Ibidem.

¹³ M.E.P. Seligman, *Pełnia życia...*, op. cit., s. 24–37.

¹⁴ J. Czapieński, *Psychologiczne teorie szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna...*, op. cit., s. 51–102.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ L. Wojciechowska, *Syndrom pustego gniazda: dobrostan matek usamodzielniających się dzieci*, Warszawa 2008, s. 15–17.

¹⁷ D. Karaś, M. Kłym, J. Ciecuch, *Eudajmonistyczny dobrostan psychiczny a kształtowanie poczucia tożsamości w sferze edukacyjnej i zawodowej*, „Psychologia Rozwojowa” 2013, nr 18 (1), s. 87–101.

¹⁸ D. Karaś, M. Kłym, D. Rusiak, J. Ciecuch, Ż.M. Wasilewska, *Wymiary tożsamości a satysfakcja z życia u studentów i pracujących*, „Studia Psychologiczne” 2012, nr 1 (1), s. 25–45.

¹⁹ A. Carr, *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu i ludzkich siłach*, przeł. Z.A. Królicki, Warszawa 2004; L. Cierpiałkowska, H. Sęk, *Orientacja na dobrostan i orientacja na cierpienie w rozwiązywaniu współczesnych problemów zdrowotnych*, „Koloquia Psychologiczne” 2002, nr 10, s. 179–195; J. Cieślińska, *Poczucie dobrostanu i optymizmu życiowego kadry kierowniczej placówek oświatowych*, „Studia Edukacyjne” 2013, nr 27, s. 95–112.

3. Zaangażowanie a dobrostan

Zaangażowanie wykraczające poza normę przeciętnej aktywności zawodowej staje się źródłem stresu, niosącym za sobą negatywne skutki społeczne oraz podmiotowe, co skutkuje zaburzeniami sfery emocjonalnej oraz relacji międzyludzkich i nosi miano pracoholizmu²⁰. Nadmierne zaangażowanie, pomimo ryzyka negatywnych skutków przepracowania, dostarcza jednostce wysokiego poziomu satysfakcji. Ocenia się, że około 5% wszystkich pracowników stanowią pracoholicy i że większość z nich jest szczęśliwa²¹. Zdrowi pracoholicy otrzymują wsparcie od rodziny, mają różne zadania w pracy a ich obowiązki odpowiadają ich wiedzy i umiejętnościom. Co więcej, praca daje im radość i psychiczne dochody w postaci: gratyfikacji finansowej, uznania, użyteczności społecznej, silnego poczucia wartości. Ponadto praca i czas wolny są dla zdrowych pracoholików tym samym, w ogólnym rozrachunku bowiem są poczuciem dobrostanu psychofizycznego, a nawet pasją²². Jak znaleźć pozytywne zaangażowanie i balans między wypełnianiem zadań a lekarstwem na odczuwany niepokój czy przymus? Terelak wskazuje cztery podstawowe czynniki sprzyjające zaburzeniu relacji między zdrowiem a chorobą w tym obszarze: wewnętrzne przekonania, system wartości, temperament oraz otoczenie zewnętrzne, w którym dobrostan rozumiany jest w sposób hedonistyczny²³. Howard²⁴, Sęk²⁵, Staples i Higgins²⁶ wskazują, że wysoki poziom satysfakcji z pracy traktuje się jako czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym, a poczucie dobrostanu – jako eudajmonistyczną ochronę przed pracoholizmem.

Zaangażowanie w pracę: termin zaangażowania w pracę wskazuje na indywidualistyczną i autonomiczną potrzebę samorealizacji, generatywności czy samostanowienia²⁷. Badacze udowodnili związek między zaangażowaniem w pracę i satysfakcją z niej a cechami podmiotowymi pracownika oraz czynnikami sytuacyjnymi związanymi z charakterystyką miejsca pracy²⁸. Istotne cechy podmiotowe wskazywane w literaturze to tak zwane zasoby osobiste: pozytywne nastawienie, dojrzałość emocjonalna, plastyczność i elastyczność, adaptacyjność, pasja, zorientowanie na wyniki, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, niska neurotyczność, wysoka ekstrawersja oraz ugodowość, otwartość, sumienność, poczucie własnej wartości, optymizm i samoskuteczność. Natomiast czynniki związane z pracą można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowią zatrudnienie i warunki pracy (wsparcie organizacyjne, rola przełożonego, plany i możliwości rozwoju, uznawanie sukcesów). Do drugiej

²⁰ B. Killinger, *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, przeł. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Warszawa 2007, s. 12.

²¹ D.P. Schulz, S.E. Schulz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, przeł. G. Kranas, Warszawa 2002, s. 74.

²² L. Golińska, *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*, Warszawa 2008, s. 26.

²³ J. Terelak, *Człowiek i stres*, Bydgoszcz 2007, s. 74–76.

²⁴ F. Howard, *Managing stress or enhancing wellbeing? Positive psychology's contributions to clinical supervision*, „Aust. Psychol.” 2008, nr 43 (2), s. 105–113.

²⁵ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2000, s. 149–167.

²⁶ D.S. Staples, C.A. Higgins, *A Study of the Impact...*, op. cit., s. 211–232.

²⁷ E.L. Deci, R.M. Ryan, *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health*, „Canadian Psychology” 2008, nr 49 (1), s. 182–185.

²⁸ A. Szabowska-Walaszczyk, *Zaangażowanie w pracę...*, op. cit., s. 143–169.

należą czynniki o charakterze społecznym (sprawiedliwość, satysfakcja, relacje interpersonalne).

Zaangażowanie w organizację: zjawisko zaangażowania w organizację prezentuje i wyjaśnia model Meyera i Allen²⁹, który składa się z trzech elementów zaangażowania, nazywanego także przywiązaniem do organizacji. Pierwszy element to zaangażowanie afektywne (emocjonalne przywiązanie do organizacji oraz identyfikowanie się z nią); drugi – zaangażowanie normatywne (poczucie obowiązku kontynuowania zatrudnienia); trzeci – zaangażowanie w proces trwania (świadomość kosztów związanych ze zmianą organizacji). Każdy z wymienionych wymiarów niesie za sobą określone konsekwencje i ma własne uwarunkowania. Warto zauważyć, że zarówno uwarunkowania poszczególnych form zaangażowania, jak i ich konsekwencje są odmienne. Mimo że wymienione wyżej formy powinny negatywnie korelować z zamiarem odejścia z organizacji, to zdaniem autorów poszczególne formy w różny sposób oddziałują na zachowanie pracowników w miejscu pracy i na ich wyniki³⁰. Zaangażowanie afektywne oraz zaangażowanie normatywne mogą się pozytywnie wiązać z osiągnięciami w pracy oraz z „obywatelskim zachowaniem” w organizacji. Natomiast zaangażowanie trwania będzie negatywnie skorelowane z powyższymi zmiennymi lub w ogóle nie będzie z nimi w związku, co oznacza, że może stanowić wskaźnik braku satysfakcji z pracy w danej organizacji. Nie każda forma zaangażowania organizacyjnego jest więc równie pożądana, ponieważ o ile osoby z zaangażowaniem normatywnym i afektywnym są lepszymi pracownikami, wyżej cenionymi i osiągającymi lepsze wyniki, o tyle osoby z zaangażowaniem trwania nie nawiązują pozytywnych relacji ze współpracownikami, są gorszymi wykonawcami i zdecydowanie częściej cechują się dysfunkcyjnością w działaniach³¹.

4. Zaangażowanie w pracę i organizację jako przejaw dobrostanu

Zaangażowanie w pracę i organizację wiąże się bezpośrednio z pozytywną psychologią organizacyjną, która skupia się na podnoszeniu jakości życia poprzez niesione przez pracę korzyści³², a także zwraca uwagę możliwości rozwoju potencjału jednostki. Analizę i różnicowanie tych dwóch procesów poprzedzono zgłębieniem pojęcia zaangażowanie.

Zaangażowanie jako element pojęciowy psychologii pozytywnej ukierunkowuje badaczy na cechy wzrostu i rozwoju w pracy. Radość z wykonywanych zadań przynosi wymierne korzyści zarówno jednostce, jak i organizacji. Wiązać się to może z kreatywnością pracowników, inicjatywą oraz chęcią rozwoju³³. Dla każdej organizacji zaangażowanie pracowni-

²⁹ A. Bańka, *Psychologia organizacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, red. J. Strelau, Gdańsk 2000, s. 346.

³⁰ A. Szabowska-Walaszczyk, A. Zawadzka, M. Wojtaś, *Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker*, „Psychologia Jakości Życia” 2011, nr 10 (1), s. 57–74.

³¹ A. Bańka, R. Bazińska, A. Wołowska, *Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji*, „Czasopismo Psychologiczne” 2002, t. 8, nr 1, s. 65–74.

³² A. Szabowska-Walaszczyk, A. Zawadzka, M. Wojtaś, *Zaangażowanie w pracę...*, op. cit., s. 57–74.

³³ A. Szabowska-Walaszczyk, *Zaangażowanie w pracę...*, op. cit., s. 143–169.

ków to niezwykle korzystne zjawisko, ponieważ nie jest wówczas konieczna zachęta finansowa, a ponadto daje się zauważyć mniejszą rotację w firmie. Z tej perspektywy zaangażowanie to nic innego jak szeroko pojęty dobrostan, *flow*³⁴.

Przegląd i analiza pojęcia zaangażowania ukazują je w różnych kontekstach. Z perspektywy ponadjednostkowej odnajdujemy to zjawisko w kontekście relacji pracownik – organizacja. W tym ujęciu można rozróżnić zaangażowanie zawodowe i zaangażowanie organizacyjne. Druga perspektywa dotyczy kontekstu sytuacyjnego. Wyróżnić można zatem zaangażowanie jako zmienną sytuacyjną vs zmienną osobowościową. Trzeci odnajdowany w literaturze kontekst tego zjawiska dotyczy analizy aspektu dynamicznego. W tym ujęciu rozpoznać można zaangażowanie jako stan lub zespół zachowań. Różne konteksty zaangażowania umożliwiają dokonanie rozróżnienia między zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem w organizację. W tej kwestii przełomowa okazała się teoria Kanungo³⁵, według której zaangażowanie w pracę to stan towarzyszący pracy, natomiast zaangażowanie w organizację to identyfikowanie się z organizacją, jej wartościami oraz wiara w rozwój i sukces, który jednostka osiągnie wraz z sukcesem organizacji. Przeprowadzona przez Schaufeli i współpracowników analiza związków przywiązania do organizacji z zaangażowaniem w pracę, jak również z zaangażowaniem w rolę, wykazała, że choć pojęcia te są podobne, to jednak nie są tożsame³⁶.

5. Dobrostan nauczycieli jako element szkoły jako organizacji

Dobrostan nauczycieli jako element kultury organizacyjnej szkoły sytuuje przedmiot badań tej pracy na styku kilku dziedzin. Szkoła, będąca miejscem rozwoju młodego człowieka, „agendą socjalizacji”, korzysta z doniesień socjologii wychowania. Jako miejsce, w którym wytwarzane są relacje społeczne, korzysta z zaplecza psychologii społecznej. Antropologia (badanie kultury) w sposób naturalny zostaje dodana do wyżej wymienionych dziedzin, podobnie jak korzystanie z osiągnięć teorii zarządzania. Pozytywna organizacja związana jest z poczuciem akceptowania cech charakteryzujących organizację, dostrzegania silnych stron i zalet organizacji jako dominujących, ogólnej zgody na styl funkcjonowania organizacji, przekonania, że organizacja oraz jej pracownicy są zdolni do pracy na rzecz wspólnego dobra. Organizacja postrzegana jest wówczas jako firma sprzyjająca pracownikom. Pozytywne cechy przełożonych jako reprezentantów organizacji odzwierciedlają organizację jako taką. Ponadto warto zauważyć, że badacze szkolnej efektywności, którzy analizują modele kultury organizacyjnej efektywnych szkół, w opracowanych modelach eksponują zaangażowanie. Jednym z modeli opisujących związki zaangażowania w pracę jest trójczynnikiowy model przywiązania do organizacji. Wskazuje on na trzy komponenty: normatywny, afektywny i trwałości.

³⁴ Ibidem, s. 156.

³⁵ Ibidem, s. 143–169.

³⁶ Ibidem, s. 147.

6. Prezentacja i analiza wybranych badań

Prezentowane badanie „Związek pomiędzy dobrostanem w pracy a zaangażowaniem w pracę i organizację” przeprowadzone zostało w 2014 roku na grupie nauczycieli³⁷. Badaniem objęto 129 nauczycieli (107 kobiet i 22 mężczyzn) w wieku od 26 do 56 lat ($M = 41,2$; $SD = 8,38$), w tym: nauczycieli szkół podstawowych (47), specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych (50) i szkół ponadgimnazjalnych (33). Wszyscy badani wyrazili zgodę na udział w badaniu. Kwestionariusze rozdawano podczas spotkania Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji z Radą Pedagogiczną w styczniu i lutym 2015 roku. Badani mieli czas na anonimowe wypełnienie kwestionariuszy i złożenie ich w ustalonym miejscu. Wszyscy oddali kwestionariusze. Jedna osoba nie wypełniła kwestionariusza UWES, w związku z czym została wyłączona z dalszych analiz. Ostatecznie uwzględniono wyniki 128 osób. Wszyscy nauczyciele (100%) mieli wykształcenie wyższe, a lata ich pracy spędzone w aktualnej placówce wahały się od 1 roku do 34 lat ($M = 14$; $SD = 8,5$).

Problemem głównym badań była odpowiedź na pytanie: „Jaki jest związek między poczuciem dobrostanu, zaangażowaniem w pracę i w organizację a czasem trwania kariery zawodowej?”. W celu uzyskania odpowiedzi weryfikowano cztery hipotezy badawcze:

- H.1. Im wyższy wynik we wszystkich wymiarach dobrostanu w pracy, tym większe zaangażowanie w pracę i tym wyższe zaangażowanie afektywne w organizację.
- H.2. Im wyższy wynik we wszystkich wymiarach dobrostanu w pracy, tym mniejszy wymiar zaangażowania normatywnego i zaangażowania trwania w organizację.
- H.3. Im większe zaangażowanie w pracę, tym wyższy poziom zaangażowania afektywnego w organizację oraz niższy poziom zaangażowania normatywnego i zaangażowania trwania w organizację.
- H.4. Czas pracy i poziom rozwoju zawodowego pozostają w pozytywnym związku z poczuciem dobrostanu oraz zaangażowaniem we wszystkich wymiarach.

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia:

- narzędzie do pomiaru zaangażowania w pracę, kwestionariusz UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) Schaufeliego i Bakker³⁸. Kwestionariusz UWES wskazuje zaangażowanie w pracę jako pozytywny, stabilny stan, który wpływa na wyniki organizacyjne. Zaangażowanie w pracę definiowane jest jako stan umysłu związany z wigorem, oddaniem i absorpcją. Kwestionariusz w oryginale składa się z trzech skal, które odpowiadają takim czynnikom jak: absorpcja (sześć pozycji), wigor (sześć pozycji) oraz oddanie (pięć pozycji). Odpowiedzi badani udzielają na siedmiostopniowej skali, oceniając częstotliwość występowania od „nigdy” do „zawsze”

³⁷ R. Socha, *Związek pomiędzy dobrostanem w pracy a zaangażowaniem w pracę i organizację*, niepublikowana praca magisterska pod kierunkiem A. Czerw, SWPS, Wrocław 2015.

³⁸ A. Szabowska-Walaszczyk, *Zaangażowanie w pracy...*, op. cit., s. 143–169.

- (w rozumieniu „każdego dnia”). Polską wersję kwestionariusza oparto na tłumaczeniu, które udostępnione zostało przez Schaufeliego i Bakker'a i zawiera siedemnaście pozycji zgodnych z powyższym opisem;
- skala do pomiaru przywiązania do organizacji ACNCS (*Affective Continuance and Normative Commitment Scales*)³⁹. Skala ta powstała na podstawie trójczynnikowego modelu przywiązania do organizacji. Na kwestionariusz składają się podskale, które mierzą trzy komponenty przywiązania: normatywny, afektywny i trwałości. Twierdzenia dotyczą uczuć i przekonań opisujących relacje pracownika z organizacją. Skala Afektywna Przywiązania obejmuje stwierdzenia, które odnoszą się do emocjonalnego zaangażowania pracownika, na przykład: „Mogę powiedzieć, że czuję się w mojej organizacji jak w rodzinie”. Skalę Przywiązania Trwałego tworzą postrzegane przez pracownika koszty odejścia z organizacji oraz brak innych możliwości związanych z zatrudnieniem, na przykład: „Sądzę, że po odejściu z tej organizacji miałbym zbyt mało innych możliwości do wyboru”. Na Skalę Przywiązania Normatywnego składa się natomiast poczucie moralnego obowiązku pozostania w organizacji, na przykład: „Nawet gdyby to było dla mnie korzystne, nie czułbym się w porządku, odchodząc teraz z mojej organizacji”. Kwestionariusz w swojej podstawowej wersji składa się z dwudziestu czterech pozycji, po osiem dla każdej z podskal. Kwestionariusz ma też siedmiostopniową skalę, na której 1 oznacza „zupełnie się nie zgadzam”, a 7 – „zgadzam się całkowicie”. Osoby badane ustosunkowują się do każdego ze stwierdzeń w odniesieniu do wyżej wymienionej skali. Polska wersja Skali Przywiązania do Organizacji w swej ostatecznej wersji zawiera osiemnaście pozycji, po sześć dla każdej z trzech podskal: Przywiązania Normatywnego, Przywiązania Afektywnego i Trwałości;

Kwestionariusz Dobrostanu w Sytuacji Pracy⁴⁰: dotyczy on subiektywnej oceny własnej pracy oraz jej miejsca i jest autorską propozycją badania dobrostanu w miejscu pracy A. Czerw. Kwestionariusz zawiera czterdzieści trzy pozycje podzielone na cztery kategorie: pozytywna organizacja (dwanaście pozycji); dopasowanie i rozwój (dziesięć pozycji); pozytywne relacje ze współpracownikami (trzydzieści pozycji); wkład w organizację (osiem pozycji). Poszczególne skale badają następujące obszary dobrostanu: „Pozytywną organizację” – związaną z poczuciem akceptowania cech charakteryzujących organizację; „Dopasowanie i rozwój” – mierzenie poziomu zadowolenia z pełnienia swojej roli zawodowej oraz postrzegania własnego rozwoju w tej roli; „Pozytywne relacje interpersonalne” – ocena postrzegania jakości relacji z innymi osobami w kontekście wykonywanej pracy; „Wkład w organizację” – dotyczący oceny własnej wartości w kontekście organizacji. Pozycje w poszczególnych skalach oceniane są w siedmiostopniowej skali: od 1 – „zupełnie się nie zgadzam” do 7 – „całkowicie się zgadzam”. Ponadto w badaniu kontrolowano dane socjodemograficzne: płeć, wiek, poziom awansu zawodowego, staż pracy w obecnej firmie oraz staż pracy ogółem.

³⁹ A. Bańka, R. Bazińska, A. Wołowska, *Polska wersja Meyera...*, op. cit., s. 65–74.

⁴⁰ A. Czerw, *Well-Being at Work...*, op. cit., s. 97–110.

7. Wyniki badań

Ze względu na to, że rozkłady wszystkich mierzonych czynników były istotnie lewo skośne, aby zweryfikować postawione hipotezy badawcze, użyto nieparametrycznej analizy korelacji dla danych ilościowych, wykorzystującej współczynnik r_s -Spearmana.

Związek pomiędzy zaangażowaniem w pracę i dobrostanem w pracy

Wynik całościowy uzyskany w kwestionariuszu UWES oraz poszczególne wymiary były istotnie skorelowane z wynikami na wymiarach kwestionariusza KDSP. Wszystkie związki były dodatnie i można je określić jako umiarkowanie silne (tabela 1). Można zatem przyjąć, że im wyższy wynik we wszystkich wymiarach dobrostanu w pracy, tym większe zaangażowanie w pracę.

Tabela 1. Praca i samopoczucie a dobrostan (macierz korelacji)

| Dobrostan w pracy Praca i samopoczucie | Pozytywna organizacja | Dopasowanie i rozwój | Pozytywne relacje | Wkład w organizację |
|---|--------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| Zaangażowanie jako stan | 0,59** | 0,70** | 0,56** | 0,61** |
| Wigor | 0,56** | 0,64** | 0,52** | 0,55** |
| Dedykacja / Oddanie | 0,64** | 0,76** | 0,59** | 0,61** |
| Absorpcja | 0,50** | 0,59** | 0,49** | 0,56** |

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie), rho-Spearmana.

Źródło: opracowanie własne.

Związek między zaangażowaniem w organizację a poczuciem dobrostanu

Rezultaty analiz przeprowadzonych w celu zweryfikowania związku między przywiązaniem do organizacji a dobrostanem w pracy pozwalają przyjąć założenie istnienia związków o umiarkowanej pozytywnej sile między wszystkimi wymiarami dobrostanu a zaangażowaniem afektywnym w organizację. Natomiast nie potwierdzono założenia o negatywnym związku między dobrostanem a zaangażowaniem normatywnym i zaangażowaniem trwania w organizację. Uzyskano wyniki wskazujące na pozytywny związek między badanymi zmiennymi (tabela 2).

Tabela 2. Przywiązanie do organizacji a dobrostan (macierz korelacji)

| Dobrostan w pracy Przywiązanie do organizacji | Pozytywna organizacja | Dopasowanie i rozwój | Pozytywne relacje | Wkład w organizację |
|---|--------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| Skala afektywna | 0,82** | 0,77** | 0,80** | 0,57** |
| Skala trwałości | 0,52** | 0,44** | 0,57** | 0,32** |
| Skala normatywna | 0,74** | 0,63** | 0,71** | 0,49** |

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie), rho-Spearmana.

Źródło: opracowanie własne.

Związek między zaangażowaniem w organizację a zaangażowaniem w pracę

Na podstawie analizy uzyskanych wyników stwierdzono, że zaangażowanie afektywne w organizację było w istotnym pozytywnym związku zarówno z całościowo rozumianym zaangażowaniem w pracę, jak i z jego poszczególnymi wymiarami (tabela 3). Związki te są umiarkowanie silne.

Tabela 3. Praca i samopoczucie a przywiązanie do organizacji (macierz korelacji)

| Praca i samopoczucie Przywiązanie do organizacji | Zaangażowanie jako stan | Wigor | Dedykacja / oddanie | Absorpcja |
|--|----------------------------|--------|------------------------|-----------|
| Skala afektywna | 0,60** | 0,55** | 0,66** | 0,52** |
| Skala trwałości | 0,40** | 0,33** | 0,39** | 0,40** |
| Skala normatywna | 0,53** | 0,47** | 0,56** | 0,50** |

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie), rho-Spearmana.

Źródło: opracowanie własne.

Związek między czasem trwania kariery zawodowej a poczuciem dobrostanu, poziomem zaangażowania w pracę oraz w organizację

Wyniki analizy cech socjodemograficznych badanych nauczycieli wskazały, że zmienne te mają bardzo niewielki wpływ na poczucie dobrostanu i sposób zaangażowania w pracę i organizację. Dotyczy to zarówno całościowego ujęcia tych procesów, jak i ich podwymiarów. W analizie ukazały się: pozytywne słabe związki między długością czasu

pracy a zaangażowaniem trwania w organizacji ($r = .264^{**}$), negatywne słabe związki między poziomem rozwoju kariery zawodowej a dobrostanem na wymiarze pozytywnych relacji interpersonalnych ($r = -.202^*$), zaangażowaniem afektywnym ($r = -.223^*$) i zaangażowaniem normatywnym ($r = -.201^*$ r_s -Spearmana, tabela 4).

Tabela 4. Czas trwania kariery zawodowej a zaangażowanie i dobrostan

| | Wiek | Wykształcenie | Staż pracy |
|---------------------------------------|---------|---------------|------------|
| Zaangażowanie w pracę (ogółem) | 0,002 | -0,093 | -0,092 |
| Wigor | -0,006 | -0,104 | -0,085 |
| Dedykacja / oddanie | -0,022 | -0,103 | -0,147 |
| Absorpcja | 0,048 | -0,047 | -0,047 |
| Dobrostan (ogółem) | 0,014 | -0,158 | -0,123 |
| Pozytywna organizacja | -0,019 | -0,153 | -0,131 |
| Dopasowanie i rozwój | 0,002 | -0,155 | -,184* |
| Pozytywne relacje | 0,025 | -,202* | -0,119 |
| Wkład w organizację | 0,008 | -0,024 | -0,06 |
| Zaangażowanie w organizację | | | |
| Skala afektywna | 0,047 | -,223* | -0,066 |
| Skala trwałości | 0,264** | -0,117 | 0,129 |
| Skala normatywna | 0,084 | -,201* | -0,044 |

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).
* Korelacja jest istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie).

Źródło: opracowanie własne.

8. Podsumowanie uzyskanych rezultatów

Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że im wyższe poczucie dobrostanu we wszystkich badanych wymiarach, tym większe zaangażowanie w pracę oraz wyższe zaangażowanie afektywne w organizację. Zaangażowanie afektywne w organizację pozostaje w istotnym pozytywnym związku zarówno z całościowo rozumianym zaangażowaniem w pracę, jak i z jego poszczególnymi wymiarami. Związki te są umiarkowanie silne. Analogiczne rezultaty uzyskano dla związków między zaangażowaniem normatywnym i zaangażowaniem trwania. Natomiast nie potwierdzono założenia o negatywnym związku między dobrostanem a zaangażowaniem normatywnym i zaangażowaniem trwania w organizację.

Uzyskane rezultaty wskazują zatem, że zaangażowanie normatywne i zaangażowanie trwania mogą mieć związek z budowaniem dobrostanu w kategoriach lojalności wobec organizacji i szacunku do zasad oraz wartości danej organizacji. Mogą także mieć związek z wymiarem mistrzostwa i profesjonalizmu, który zdobywa się w czasie praktykowania w danej organizacji, co potwierdza istniejąca zależność. Związki *zaangażowania normatywnego z zaangażowaniem trwania* mogą wynikać również z tego, że szkoły i placówki oświatowe, które posiadają fundusze na doskonalenie zawodowe nauczycieli, wspierają pracowników w zdobywaniu nowych kwalifikacji i umiejętności. Nie bez znaczenia wydaje się również fakt, że rynek oświatowy jest wypełniony, przez co poczucie trwania i lojalności wobec firmy jest konsekwencją strachu o zatrudnienie w ogóle.

Podobnie jak w przypadku poczucia dobrostanu, związki między zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem w organizację były pozytywne. Wyniki te wskazywać mogą na subiektywne pozytywne wartościowanie trwania w organizacji i wagę wtórnych korzyści związanych z pracą w określonej organizacji.

Warte dyskusji są wyniki uzyskane w czasie badania związku czasu trwania kariery zawodowej z poczuciem dobrostanu psychicznego oraz zaangażowaniem w pracę i w organizację. Zgodnie z założeniami teoretycznymi hipotezę H.4. (czas pracy i poziom rozwoju zawodowego pozostają w pozytywnym związku z poczuciem dobrostanu oraz zaangażowaniem w pracę na wszystkich wymiarach) należy odrzucić w całości. Uzyskane związki były słabe, głównie o kierunku ujemnym, co może oznaczać, że zgodnie z koncepcjami rozwoju zawodowego w zawodzie tak obciążonym stresem i odpowiedzialnością, jakim jest zawód nauczyciela, czas to czynnik ryzyka, który obniża poziom dobrostanu oraz poziom zaangażowania⁴¹. Pozytywne związki między wiekiem a zaangażowaniem trwania wpływać mogą z jednej strony na odczuwany przez starszych pracowników lęk przed zmianą oraz na postawę lojalności i zaangażowania w jakość wynikającą z docenienia trwania jako gwarantowanego bezpieczeństwa zawodowego oraz etosu pracy. Natomiast obniżenie poziomu zaangażowania w pracę i organizację jest zgodne z wcześniejszymi badaniami. Starsi pracownicy nie muszą się angażować i mogą przyjmować postawy obronne lub oszczędnościowe. To jeden ze sposobów radzenia sobie z procesem rutyny lub obciążenia pracą⁴².

9. Podsumowanie i propozycja rozwinięcia modelu badań

Analiza zaangażowania pracowników w pracę i organizację oraz występujące związki pomiędzy wymiarami zaangażowania (praca – organizacja) jest niezwykle istotna nie tylko dla grupy respondentów tych badań, czyli nauczycieli. Od każdej bowiem czynnej zawodowo osoby wymaga się zarówno profesjonalizmu, jak i zaangażowania. Zadowolony, usatysfakcjonowany pracownik to osoba, dla której praca i organizacja są niezwykle istotne.

⁴¹ S. Howard, B. Johnson, *Resilient teachers: Resisting stress and burnout*, „Social Psychology of Education” 2004, nr 7, s. 399–420.

⁴² J. Griffith, A. Steptoe, M. Cropley, *An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers*, „British Journal of Educational Psychology” 1999, nr 69, s. 517–531.

Analiza wyników badań wskazuje ponadto, że zaangażowanie w pracę determinuje zaangażowanie w organizację i to na trzech wymiarach: afektywnym, normatywnym i trwania. Zaangażowanie pracownika w pracę czy organizację może przynieść wiele wymiernych korzyści jednostce, rodzinie, szkole jako instytucji, a także jako grupie osób (nauczyciele, uczniowie i ich rodzice⁴³).

Z punktu widzenia tworzenia warunków dla rozwoju w instytucjach edukacyjnych XXI wieku należy więc brać pod uwagę możliwość kształtowania poczucia dobrostanu nauczycieli oraz ich zaangażowania. Te możliwości skłaniają do pogłębionych poszukiwań miejsca dobrostanu i zaangażowania nauczycieli – nie tylko w istniejących, opracowanych przez badaczy modelach kultury organizacyjnej szkoły, które podkreślają znaczenie funkcjonowania nauczycieli w relacji z uczniami, dyrekcją, innymi nauczycielami i rodzicami, lecz także w wymiarze osobistym. Takie ujęcie problematyki kieruje uwagę badawczą na problemy związane z głębszym poznawaniem kultury organizacyjnej szkoły. Powszechne jest bowiem zestawienie badań nad kulturą organizacyjną przedsiębiorstw z badaniami nad kulturą organizacyjną szkoły. Tę zasadniczą różnicę (przedsiębiorstwo a szkoła) badacze zdają się pomijać lub traktują ją bardzo powierzchownie. Argumenty ukazują lukę badawczą, która wymaga pilnej zmiany, choćby z powodu roli, jaką badania te mogą odgrywać w procesie poprawy i zabezpieczenia jakości szkoły⁴⁴. Jednakże nawet obszerne i sukcesywnie prowadzone za granicą oraz przez liderów tego obszaru badania kultury organizacyjnej w dalszym ciągu nie wskazują zestawu czynników jednoznacznie warunkujących jakość i efektywność procesów wewnątrzszkolnych; w związku z tym do końca nie wiadomo, co tak naprawdę przesądza o zróżnicowaniu uzyskiwanych przez szkoły rezultatów⁴⁵. Badania przedstawione przez zespół B.P.M. Creemersa, w których wyselekcjonowano czynniki wewnątrzszkolne, ewidentnie podkreślają znaczenie identyfikacji zaangażowania i motywacji, czyli elementów składowych poczucia dobrostanu nauczycieli⁴⁶, w rozwój efektywności szkoły. W tej sytuacji szczególnej wartości nabierają poszukiwania zorientowane na jakość i efektywność procesów wewnątrzszkolnych. W tym przypadku rozpoznanie czynników warunkujących efektywność kultury organizacyjnej jest rozpatrywane przez pryzmat dobrostanu nauczycieli, ich zaangażowania w pracę i organizację. Teoretycznych inspiracji do powstania nowego modelu można poszukiwać w koncepcji Scheina⁴⁷, W.K. Hoya⁴⁸ czy

⁴³ E. Kowalczyk, *Człowiek, organizacja, kariera. Siła psychologii stosowanej*, Warszawa 2014, s. 94–123.

⁴⁴ I. Nowosad, *Rozwój i główne nurty w badaniach efektywności szkoły*, „Studia Edukacyjne” 2017 (w druku).

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ B.P.M. Creemers, L. Stoll, G. Reezigt and the ESI team, *Effective School Improvement – Ingredients for Success The Results of an International Comparative Study of Best Practice Case Studies*, [w:] *International Handbook of School Effectiveness and Improvement*, red. T. Townsend, Dordrecht 2007, s. 833, za: I. Nowosad, *Uwarunkowania rozwoju szkoły*, [w:] *Edukacyjne konteksty współczesności – z myślą o przyszłości*, red. J. Madalińska-Michalak, N.G. Piękała, Kraków 2018 (w druku).

⁴⁷ B. Adrjan, *Kultura szkoły. W poszukiwaniu nieuchwytnego*, Kraków 2011, s. 57.

⁴⁸ W.K. Hoy, *Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace*, „Journal of Educational and Psychological Consultation” 1990, nr 1 (2), s. 149–168.

L.T. Schoena i Ch. Teddlie⁴⁹. Wstępna analiza tych koncepcji wydaje się obiecującym narzędziem do wskazania uwarunkowań funkcjonowania efektywnej szkoły w kategoriach dobrostanu i zaangażowania nauczycieli.

Bibliografia

- Adrian B., *Kultura szkoły. W poszukiwaniu nieuchwytnego*, Kraków 2011.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańsk 2011.
- Bańka A., *Psychologia organizacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, red. J. Strelau, Gdańsk 2000.
- Bańka A., Bazińska R., Wołowska A., *Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji*, „Czasopismo Psychologiczne” 2002, nr 8 (1).
- Bujacz A., Hornowska E., *Hedonizm i eudajmonizm w badaniach psychologii pozytywnej*, „Psychologia jakości życia” 2012, nr 11 (1).
- Carr A., *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu i ludzkich siłach*, przeł. Z.A. Królicki, Warszawa 2004.
- Cierpiąłkowska L., Sęk H., *Orientacja na dobrostan i orientacja na cierpienie w rozwiązywaniu współczesnych problemów zdrowotnych*, „Kollokwia Psychologiczne” 2002, nr 10.
- Cieślińska J., *Poczucie dobrostanu i optymizmu życiowego kadry kierowniczej placówek oświatowych*, „Studia Edukacyjne” 2013, nr 27.
- Creemers B.P.M., Stoll L., Reezigt G. and the ESI team, *Effective School Improvement – Ingredients for Success The Results of an International Comparative Study of Best Practice Case Studies*, [w:] *International Handbook of School Effectiveness and Improvement*, red. T. Townsend, Dordrecht 2007, s. 833, za: I. Nowosad, *Uwarunkowania rozwoju szkoły*, [w:] *Edukacyjne konteksty współczesności – z myślą o przyszłości*, red. J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, Kraków 2018 (w druku).
- Czapiński J., *Psychologiczne teorie szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, red. J. Czapiński, Warszawa 2004.
- Czerw A., *Well-Being at Work – the Essence, Causes and Consequences of the Phenomenon*, „International Journal of Contemporary Management” 2014, nr 13 (2).
- Deci E.L., Ryan R.M., *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health*, „Canadian Psychology” 2008, nr 49 (1).
- Golińska L., *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*, Warszawa 2008.
- Griffith J., Steptoe A., Cropley M., *An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers*, „British Journal of Educational Psychology” 1999, nr 69.

⁴⁹ L.T. Schoen, Ch. Teddlie, *A New Model of School Culture: A Response to a Call for Conceptual Clarity*, „School Effectiveness and School Improvement” 2008, nr 19 (2), s. 129–153.

- Howard F., *Managing stress or enhancing wellbeing? Positive psychology's contributions to clinical supervision*, „Aust. Psychol.” 2008, nr 43 (2).
- Howard S., Johnson B., *Resilient teachers: Resisting stress and burnout*, „Social Psychology of Education” 2004, nr 7.
- Hoy W.K., *Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace*, „Journal of Educational and Psychological Consultation” 1990, nr 1 (2).
- Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników. Sposób oceny i motywowania*, Warszawa 2013.
- Karaś D., Kłym M., Ciecuch J., *Eudajmonistyczny dobrostan psychiczny a kształtowanie poczucia tożsamości w sferze edukacyjnej i zawodowej*, „Psychologia Rozwojowa” 2013, nr 18 (1).
- Karaś D., Kłym M., Rusiak D., Ciecuch J., Wasilewska Ż.M., *Wymiary tożsamości a satysfakcja z życia u studentów i pracujących*, „Studia Psychologica” 2012, nr 1 (1).
- Killinger B., *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, przeł. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Warszawa 2007.
- Kowalczyk E., *Człowiek, organizacja, kariera. Siła psychologii stosowanej*, Warszawa 2014.
- Linley P.A., Joseph S., *Psychologia pozytywna w praktyce*, przeł. A. Jaworska-Surma, Warszawa 2007.
- Nowosad I., *Rozwój i główne nurty w badaniach efektywności szkoły*, „Studia Edukacyjne” 2017 (w druku).
- Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, red. J. Czapiński, Warszawa 2012.
- Rongińska T., *Psychologiczne uwarunkowania poczucia sukcesu w pracy*, „Problemy Profesjologii” 2012, nr 2.
- Schoen L.T., Teddlie Ch., *A New Model of School Culture: A Response to a Call for Conceptual Clarity*, „School Effectiveness and School Improvement” 2008, nr 19 (2).
- Schulz D.P., Schulz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, przeł. G. Kranas, Warszawa 2002.
- Seligman M.E.P., *Pełnia życia. Nowe spojrzenie na kwestię szczęścia i dobrego życia*, przeł. P. Szymczak, Poznań 2011.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2000.
- Shusterman R., *Praktyka filozofii, filozofia praktyki*, przeł. A. Mitek-Dziemba, Kraków 2005.
- Socha R., *Związek pomiędzy dobrostanem w pracy a zaangażowaniem w pracę i organizacje*, niepublikowana praca magisterska pod kierunkiem A. Czerw, SWPS, Wrocław 2015.
- Staples D.S., Higgins C.A., *A Study of the Impact of Factor Importance Weightings on Job Satisfaction Measures*, „Journal of Business and Psychology” 1998, nr 13 (2).

- Szabowska-Walaszczyk A., *Zaangażowanie w pracy i organizacji a przegląd problematyki i narzędzi pomiaru*, [w:] *Psychologia zarządzania w organizacji*, red. A. M. Zawadzka, Warszawa 2010.
- Szabowska-Walaszczyk A., Zawadzka A., Wojtaś M., *Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker*, „Psychologia Jakości Życia” 2011, nr 10 (1).
- Terelak J., *Człowiek i stres*, Bydgoszcz 2007.
- Wojciechowska L., *Syndrom pustego gniazda: dobrostan matek usamodzielniających się dzieci*, Warszawa 2008.

Marzanna Farnicka
Inetta Nowosad
Renata Socha

O możliwości zastosowania kategorii dobrostanu nauczycieli i zaangażowania w pracę w badaniach szkoły jako efektywnej organizacji

Prezentowany artykuł stanowi efekt poszukiwań możliwych uwarunkowań funkcjonowania szkoły jako efektywnej organizacji. Autorki, reprezentujące trzy różne obszary badawcze, na podstawie analizy wybranych badań zostały zainspirowane do szerszych poszukiwań mieszczących się w nurcie badań nad szkołą jako pozytywną organizacją.

W artykule podjęto problem uwarunkowań utrzymywania się satysfakcji z pracy oraz zaangażowania w organizację. W celu zbadania związków między dobrostanem oraz zaangażowaniem w pracę i organizację a rozwojem zawodowym nauczycieli przedstawiono rezultaty badań prowadzonych w grupie nauczycieli ($N = 129$). Do badań wykorzystano Kwestionariusz UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufelie i Bakker), Kwestionariusz Dobrostanu w Sytuacji Pracy (KDSP, Czerw) oraz Skalę Przywiązania do Organizacji (*Affective Continuance and Normative Commitment Scales*, Mayer i Allen). Rezultaty badań wykazały, że istniejący pozytywny związek pomiędzy dobrostanem w pracy a zaangażowaniem w pracę i organizację oraz pozytywny związek między zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem w organizację jest niezależny od długości pracy w szkole. Te wyniki skłoniły autorki do przedstawienia szerszej bazy teoretycznej dla stawianych problemów w nurcie efektywnej organizacji.

Słowa kluczowe: dobrostan, satysfakcja zawodowa, zaangażowanie w pracę, zaangażowanie w organizację.

The possibility of using the categories of Teachers Well-being and Commitment to the work in school effectiveness research (SER)

In the article the authors discuss well-being and commitment as categories, which may be used in study on the personal growth and job satisfaction of teachers. Paper theoretically is based on organizational positive psychology and raises a subject of well-being and professional commitment category (at organization and work) as a source of life satisfaction. In order to examine relationships between the well-being and commitment to the work and organization the results of the study was presented. The study was conducted among teachers ($N = 129$). In study were used: UWES Questionnaire for examinations (*Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufelie and Bakker), Questionnaire of the Welfare in the work situation and Affective Continuance and Normative Commitment Scales. Analysed results showed a positive connection between the well-being at work and engagement at work and the organization and it is not linked with the duration of the professional career. Moreover research showed positive connection between the commitment to work and the commitment to the organization and it is not linked with the length of the work at the given institution. Based on analysed results the new study approach was proposed.

Keywords: well-being, teachers, engagement at work, commitment at organization, satisfaction of work, school improvement.

Translated by Marzena Lachowicz